|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Direitos | Deveres |
| Gilberto | Artigo 22.º  **Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho**  1 - Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.  2 - Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.  Artigo 71.º  **Princípio geral**  1 - O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.  Artigo 73.º  **Igualdade de tratamento**  1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação. | **Artigo 121.º**  **Deveres do trabalhador**  1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:  *a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;  *b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;  *c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;  *d)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;  *e)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;  *f)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;  *g)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;  *h)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;  *i)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.  2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos. |
| Yuri | Artigo 87.º  **Igualdade de tratamento**  O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa. | **Artigo 121.º** |
| Rita | Artigo 33.º  **Maternidade e paternidade**  1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.  2 - A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.  Artigo 34.º  **Definições**  Para efeitos do exercício dos direitos conferidos na presente subsecção, entende-se por:  *a)* Trabalhadora grávida - toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico; | **Artigo 121.º** |
| Valter | Artigo 475.º  **Direito de associação sindical**  1 - Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais.  2 - As associações sindicais abrangem sindicatos, federações, uniões e confederações.  3 - Os estatutos das federações, uniões ou confederações podem admitir a representação directa dos trabalhadores não representados em sindicatos. | **Artigo 121.º** |
| Leonor | Artigo 80.º  **Horário de trabalho**  1 - O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.  2 - Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos em legislação especial.  Artigo 81.º  **Prestação de provas de avaliação**  O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação, nos termos previstos em legislação especial.  Artigo 84.º  **Efeitos profissionais da valorização escolar**  Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos. | **Artigo 121.º** |

O Gilberto ,que possui uma deficiência física, a qual o obriga a deslocar-se em cadeira de rodas.  
 O Yuri, cidadão Ucraniano, licenciado em Engenharia Físico-Nuclear pela Universidade de Kiev, residente em Portugal, mas com o seu visto de permanência expirado.  
 A Rita, grávida de 2 meses e possui experiência 5 anos na função pretendida.  
 O Valter, sindicalista, que se encontra desempregado por diferendo com o antigo patrão. Segundo este, o tempo de trabalho era prejudicado pelo exercício de acções sindicais.  
 A Leonor, recém-casada e estudante no primeiro ano da Universidade, que necessita de um trabalho para ajudar no orçamento familiar.

* **“Na sua reflexão,** deve: **identificar** os seus direitos e deveres laborais e **evidenciar** situações da sua vida profissional em que **teve de recorrer** à legislação em vigor.”

**Reflexão Ana Lopes:**

No inicio da minha vida profissional passei por uma situação em que deveria ter recorrido aos meus direitos.

Depois de deixar a escola, encontrei num jornal local uma oferta de emprego para uma loja de roupa de criança em que davam preferência a pessoas em situação de primeiro emprego. Candidatei-me ao lugar e consegui ser admitida, assinando um contrato de trabalho sem termo.

Passado 3 meses de salários irregulares, o meu patrão, sem aviso prévio, começou a levar material da loja e só passado 3 semanas me avisou que iriam fechar, visto a loja não estar a funcionar de acordo com o pretendido.

Eu como trabalhadora tinha o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, cumprir as ordens e instruções do empregador; entre outras, deveres aos quais nunca faltei.

Entretanto a loja fechou e o meu patrão ficou sem me pagar o respectivo salário e direitos durante dois meses. Após várias tentativas telefónicas, as quais nunca obtive resposta, fui a Ourém onde eles tinham outro negócio exigir o meu salário. Dirigi-me à loja na esperança de conseguir ser remunerada pelos serviços prestados naquela empresa.

Depois de assinar o recibo, a minha patroa mostrou-me um documento no qual me pedia que assinasse, pois era uma declaração de como eu rescindia o contrato visto a loja ter fechado.

Coisa que não aconteceu visto ter sido a minha entidade patronal a querer rescindir o meu contrato e eu nunca ter recebido uma notificação por escrito.

Não assinei tal folha, e na altura não quis saber mais desse assunto.

Se eu tivesse ido ao ministério de trabalho teria ficado a saber que os meus direitos não foram respeitados, pois de acordo com o Artigo 363, do código de trabalho “*Se uma das partes faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres torna-se responsável pelo prejuízo causado à contraparte. “*

Depois existe também o artigo 364, que diz: *“Se o empregador faltar culposamente ao cumprimento de prestações pecuniárias constitui-se na obrigação de pagar os correspondentes juros de mora.”* Situação que não aconteceu.

Existe também o artigo 384, que explica que: “*O contrato de trabalho pode cessar por: Caducidade; Revogação; Resolução; Denúncia.”* Situação que, também, não aconteceu.

Depois encontro o artigo 389, que diz respeito à Caducidade do contrato a termo incerto, que mostra que: “*1- O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.*

*3- A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.”* E que mais uma vez não foi o sucedido.

Por vezes em situações de trabalho de primeiro emprego, como foi o meu caso, ou em outras situações de trabalho nas quais não temos o prévio conhecimento dos nossos direitos, podemos ser injustiçados pela entidade patronal. É sempre bom estarmos ao corrente de todos os nossos direitos e deveres respectivos ao nosso trabalho.

Ana Lopes.

**Reflexão De Israel Saraiva:**

Fazendo uma pequena reflexão sobre o tema flexisegurança, também eu passei por uma situação recente em que tive de recorrer à legislação em vigor para saber quais os meus direitos, quando saí da empresa onde estive a trabalhar. A fim de tomar conhecimento acerca do valor que teria de receber no final do contracto, referente aos meses em que trabalhei.

Artigo 394.º

**Exigência da forma escrita**

1 - O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 - O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto neste Código.

4 - Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.